

IMPLEMENTASI CHRISTIAN LEADERSHIP DI CV SUPRATEx

Jason Singgih dan Roy Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: jasonsinggih@yahoo.co.id; roy@peter.petra.ac.id

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan melihat implementasi kepemimpinan Kristen di CV. Supratex. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data menggunakan wawancara terstruktur dan pengamatan. Jadi proses analisa data diawali dengan mendapatkan data, menelaah data dari berbagai sumber, reduksi data, kategorisasi, pemeriksaan keabsahan data, dan penafsiran data. Pengujian keabsahan data menggunakan triangulasi dengan membandingkan hasil wawancara dengan data dan pengamatan yang terkait.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin sudah menjalankan nilai *helpful* dan *listens well*. Namun ada beberapa nilai yang belum dilakukan seperti pada nilai *respectable*, *prudent*, dan *integrity*.

Kata Kunci— *Kepemimpinan Kristen, Respectable, Prudent, Helpful, Integrity, Listens well, CV. Supratex*

I. PENDAHULUAN

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan adalah kepemimpinan (*leadership*). Mengacu kepada Weihrich and Koontz (1994:490) "*Leadership is defined as influence, that is, the art or process of influencing people so that they will strive willingly and enthusiastically toward the achievement of group goals*" Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dengan cara apapun, agar mampu mempengaruhi orang lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu sesuai dengan kehendaknya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam kekuatan dan peningkatan disiplin individu serta produktivitas tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan Transformational Leadership Theory, Barney and Griffin (1992:604). Barney and Griffin menyatakan *Transformational leadership to describe leadership that transmits a sense of mission, stimulates learning experiences, and inspires new ways of thinking*. Hodgetts and Luthans (1997:364), menyatakan "*Leader behaviors can be translated into three commonly recognized styles: (1) authoritarian, (2) paternalistic, and (3) participative*". Ada tiga peran utama pemimpin menurut Mitzberg, dalam Handoko (2003:54) yaitu: (1) *interpersonal role*, yaitu sebagai tokoh, (2) *informational role*, yaitu sebagai pembicara, dan (3) *decisional role*, yaitu sebagai pemecah masalah dan pengambil keputusan. Dengan adanya keputusan berarti ada masalah yang dapat dipecahkan sehingga organisasi selalu dinamis dan berkembang

Menurut Clinton (1988, p.3) mendefinisikan pemimpin Kristen yaitu Seseorang yang telah dipanggil Tuhan sebagai pemimpin yang ditandai oleh kapasitas dan tanggung jawab pemberian Tuhan untuk memimpin suatu kelompok umat Tuhan mencapai tujuannya bagi dan melalui kelompok ini. Menurut Winston (2009) nilai – nilai atau value tentang *Christian Leadership*, yaitu *integrity, righteous, truthful, helpful, discrete, desire to do good, discriminating, integrity, sober, prudent, respectable, hospitable, not quarrelsome,*

above reproach, not wasteful/dissipative, submits to control, listens well, controls one's speech, avoids intention to harm, avoids dishonesty, avoids inappropriate speech, is not covetous, avoids hypocrisy, morally excellent, and self-controlled.

Menurut Wright (2002), jika pemimpin diartikan sebagai orang yang memegang posisi otoritas dan tanggung jawab, setiap orang Kristen bukanlah seorang pemimpin. Beberapa ya – beberapa tidak. Namun, pemimpin dapat diartikan sebagai seorang yang masuk ke dalam hubungan dengan orang lain untuk mempengaruhi perilaku, nilai-nilai, atau sikap mereka, dan disarankan bahwa semua orang Kristen seharusnya menjadi pemimpin. Atau mungkin lebih tepat lagi jika disebutkan bahwa semua orang Kristen seharusnya menjalankan kepemimpinan, berusaha membuat sebuah perbedaan dalam kehidupan di sekitar mereka. Jadi kepemimpinan adalah sebuah hubungan, sebuah hubungan di mana satu orang mencoba mempengaruhi pemikiran-pemikiran, perilaku-perilaku, kepercayaan-kepercayaan atau nilai-nilai.

Menurut Wiyono (2013), kepemimpinan kristiani sebagaimana konsep kepemimpinan pada umumnya merupakan proses membimbing, memotivasi, dan mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan organisasi. Namun ada satu unsur yang membedakan kepemimpinan kristiani dengan kepemimpinan lainnya, yakni penekanan pada proses untuk mencapai tujuan yakni pelayanan kepada sesama berdasar nilai - nilai sesuai dengan ajaran Yesus Kristus.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kristen adalah gabungan dari kepemimpinan dan kekristenan yang dimiliki seorang Kristen untuk mencapai tujuan organisasi dengan dan melalui orang lain dan yang ingin bekerja untuk orang lain atau melayani orang lain

Banyak orang Kristen memimpin perusahaan – perusahaan besar. Hal tersebut sangat penting untuk diteliti. Dimana seperti kita ketahui sebagai seorang pemimpin Kristen harus bekerja sesuai dengan nilai – nilai yang diajarkan oleh Alkitab. Penelitian ini sangat menarik karena dapat mengetahui bagaimana seorang pemimpin Kristen bisa memimpin dan mengelola perusahaan dengan menjalankan nilai – nilai kristiani.

Menurut *Business Insider* (2012) Sebagai contoh perusahaan yang menjalankan *Christian Leadership* yaitu Marriot Hotel yang didirikan oleh John Willard Marriot. John Willard Marriot adalah seorang Kristen yang saleh pada saat mendirikan hotel Marriot dia juga menjadi menjadi pemimpin sebuah gereja. *Christian Leadership* yang ditanamkan Marriot di hotelnya adalah menempatkan Alkitab di setiap kamar hotelnya dan tidak menayangkan channel pornografi di setiap kamar hotelnya di seluruh dunia. Contoh yang kedua adalah Forever 21 yang bergerak ritel pakaian. Yang didirikan Don

Won Chang dan istrinya Jin Sook Chang. Mereka berdua beragama Kristen. *Christian Leadership* yang dilakukan oleh keluarga Chang adalah dengan mencetak ayat Alkitab yaitu Yohanes 3:16 yang dicetak di bagian bawah setiap tas belanja di seluruh dunia. Ayat itu dipakai karena merupakan demonstrasi dari iman Kristiani pemilik.

Melihat fenomena *Christian leadership* yang dilakukan oleh pemimpin CV Supratex maka yang akan diteliti adalah *respectable, prudent, helpful, integrity, dan listens well*.

1. *Respectable*

Janganlah kamu berbuat seolah – olah kamu mau memerintah atas mereka yang dipercayakan kepadamu, tetapi hendaklah kamu menjadi teladan bagi kawanannya. (1 Petrus 5:3)

Pemimpin yang terhormat adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan bersama secara sukarela dan disegani oleh bawahan. Tanpa sifat *respectable*, pemimpin tidak akan dapat menggerakkan organisasi dengan efektif, program apapun yang dicanangkan tidak akan berjalan sesuai rencana. Pemimpin yang *respectable* dikenal tidak sekedar keahliannya, tetapi lebih karena integritasnya yang tinggi dengan ciri – ciri perilaku yang jujur, disiplin, dan bertanggung jawab. (Wiyono, 2013)

Sosok pemimpin yang memiliki nilai *respectable* menurut Alkitab adalah Raja Yosafat (2 Tawarikh 17:5). Raja Yosafat membangun sistem pertahanan (1-2, 12) dan mengorganisir tentaranya (14-19) demi keamanan negara dan rakyat. Raja Yosafat juga tahu batas-batas kewenangannya, karena itu Raja Yosafat mendelegasikan tugas mengajarkan hukum Tuhan kepada orang yang tepat untuk itu. Dan Tuhan memberkati upaya Yosafat dengan menaruh rasa takut pada Yehuda di dalam hati negara tetangga dan musuhnya. Bahkan orang Filistin dan orang Arab pun menyerahkan upeti kepada dia (10-11). Dari Yosafat bisa dilihat, bahwa orang yang hidup bagi Tuhan serta yang mengutamakan Tuhan dalam seluruh karyanya, akan mengalami berkat-berkat Tuhan seperti dihormati dan disegani oleh rakyatnya.

2. *Prudent*

Maka berikanlah kepada hamba-Mu ini hati yang faham menimbang perkara untuk menghakimi umat-Mu dengan dapat membedakan antara yang baik dan yang jahat. (1 Raja-raja 3:9). Menjadi seorang Raja di usia yang relatif masih muda, bukan hal yang mudah bagi Salomo. Pengalamannya yang masih minim dalam menyelesaikan persoalan masyarakat, mendorongnya untuk meminta kebijaksanaan dari Tuhan. Inilah yang diminta Salomo dari Tuhan, agar Tuhan memberikan kepadanya hati yang bijak. Permintaan ini mencerminkan, bahwa Salomo mengambil sikap yang bijak bagi dirinya sendiri, dengan tidak meminta kekayaan, melainkan hikmat. Salomo tidak meminta perkara yang lain, kecuali kebijaksanaan; sehingga ia dapat memerintah dengan bijak.

Menurut Wiyono (2013) Pemimpin yang bijaksana adalah pemimpin yang rendah hati namun berwawasan luas sehingga dapat melihat setiap persoalan dari berbagai sisi dan mampu menangkap esensi persoalan. Hasilnya pemimpin tersebut mampu memberikan solusi yang efektif. “

Menurut Maxwell (2011) Pemimpin yang bijaksana adalah kemampuan pemimpin menemukan akar masalah, dan tergantung pada intuisi dan pikiran yang sehat serta rasional.

3. *Helpful*

Pemimpin Kristen adalah pemimpin yang murah hati dan suka menolong. Dalam konteks ini, pemimpin yang mudah tergerak hatinya untuk memberikan bantuan secara tulus kepada siapapun tanpa pandang bulu, terlebih pada orang yang benar – benar memerlukan bantuan. Bantuan tersebut tidak harus berupa barang atau uang, tetapi dapat diwujudkan dengan bentuk lain, seperti tenaga atau pemikiran baik diminta maupun tidak. Dengan menolong sesama selain membahagiakan orang lain, pemimpin juga sedang membahagiakan dirinya sendiri. (Wiyono, 2013)

Sosok pemimpin yang memiliki nilai *helpful* adalah Tuhan Yesus (Matius 20:29-34). Pada saat itu Tuhan Yesus dan murid – muridNya keluar dari kota Yerikho dan bertemu dua orang buta yang duduk di pinggir jalan. Maka tergeraklah hati Yesus oleh belas kasihan, lalu ia menjamah mata mereka dan seketika itu juga mereka bisa melihat. Dari ayat tersebut bisa dilihat bahwa Yesus memiliki nilai *helpful* dalam dirinya. Seorang pemimpin yang nilai *helpful* kepada bawahannya, mau mengerti persoalan, kesulitan dan apa yang dirasakan oleh bawahannya, akan mampu memberi suntikan moral kepada bawahannya

4. *Integrity*

Mazmur Daud. TUHAN, siapa boleh menumpang di Kemah-Mu dan tinggal di bukit-Mu yang suci. Orang yang hidup tanpa cela dan melakukan yang baik, dan dengan jujur mengatakan yang benar. (Mazmur 15: 1 – 2). Dari ayat ini, tampak bahwa karakteristik dari sebuah pemimpin menurut Alkitab akan memasukkan nilai integritas dan selalu mengatakan yang sebenarnya.

Sosok pemimpin yang memiliki nilai *integrity* menurut alkitab adalah Tuhan Yesus. “Jika ya, hendaklah kamu katakan: ya, jika tidak, hendaklah kamu katakan: tidak. Apa yang lebih dari pada itu berasal dari si jahat (Matius 5:37).” Dari kutipan ayat tersebut Integritas mengandung unsur kejujuran, mau mengakui kesalahan dan ketidakmampuan. Integritas berarti sebuah kesatuan yang utuh dan tidak terbagi-bagi.

Menurut *Webster's New Universal Unabridged Dictionary* integritas adalah ketaatan pada prinsip – prinsip moral dan etika; keteguhan karakter moral; kejujuran. (dalam Maxwell, 2011, p. 385).

Hal paling penting ketika kita berbicara soal integritas adalah kepercayaan. Menurut Maxwell (2011, p. 343) “kepercayaan adalah satu – satunya factor paling penting dalam hubungan pribadi dan profesional. Integritas adalah perekat yang mempersatukan orang. Integritas juga merupakan kunci untuk menjadi seseorang yang dapat memberi pengaruh.” Jadi dapat dikatakan bahwa manfaat dari integritas adalah memperoleh kepercayaan dari orang lain.

Integritas bukan suatu factor yang ada dengan sendirinya dalam kehidupan setiap orang tetapi integritas merupakan hasil dari disiplin diri, keyakinan batin, dan sebuah keputusan untuk selalu bersikap jujur dalam setiap keadaan dalam kehidupan kita. (Maxwell, 2011)

5. *Listens well*

Orang yang mengarahkan telinga kepada teguran yang membawa kepada kehidupan akan tinggal di tengah-tengah orang bijak. (Amsal 15:31). Dari ayat ini tampak bahwa karakter seorang pemimpin menurut alkitab adalah seorang pemimpin yang mau mendengar masukan dan menerima teguran.

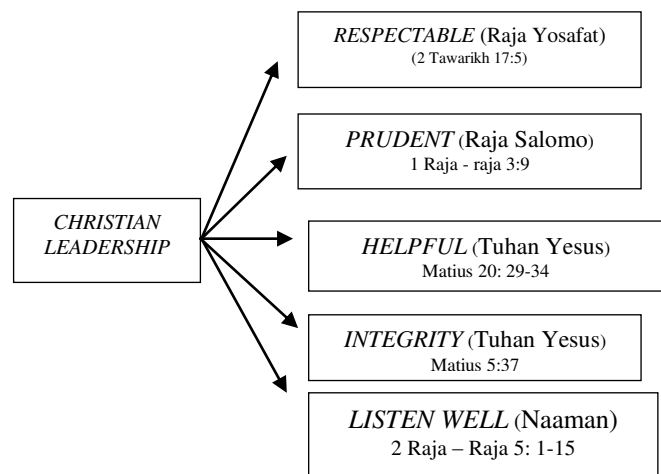
Alkitab melihat sosok pemimpin yang memiliki nilai *listens well* adalah Naaman (2 raja – raja 5: 1-15). Naaman ini seorang pemimpin, dapat diandalkan, disayang tuannya, bahkan digelari pahlawan tentara, meski ia masih hidup. Bisa jadi ia telah beberapa kali memenangkan perang, selalu berhasil dan membanggakan. Naaman juga mau mendengarkan orang dari 3 warna sekaligus. Pertama, Naaman selalu belajar untuk mendengarkan istrinya. Kedua, Naaman taat kepada atasannya. Raja Aram. Yang terakhir ketika Naaman meragukan Nabi Elisa Naaman mendengarkan dan melakukan usulan bawahannya.

Menurut Maxwell (2011) kemampuan untuk mendengarkan dengan baik merupakan kunci untuk dapat mempengaruhi orang lain. Manfaat – manfaat dari mendengarkan dengan baik adalah dapat menunjukkan rasa hormat, membangun hubungan, meningkatkan pengetahuan, membangkitkan ide, dan membangun loyalitas.

Menurut Wiyono (2013) Salah satu acara untuk mengetahui kinerja dan perilaku seorang pemimpin secara menyeluruh adalah dengan melakukan feedback dari bawahan kepada atasan.

CV Supratex adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur *insole* sepatu. Didirikan pada tahun 2006 oleh Soepratik Koeswono dengan latar belakang agama Kristen. Soepratik juga seorang hamba Tuhan yang sering memberikan pelayanan di gereja – gereja kecil di Surabaya dan di desa – desa. Namun sekarang CV Supratex dijalankan oleh Christian Raharjo Koeswono yang tidak lain adalah putra dari Soepratik. Kepemimpinan Soepratik dan Christian memiliki perbedaan dimana Soepratik lebih memiliki ketegasan dalam memimpin daripada Christian. Dapat dilihat dari ketegasan dalam membuat keputusan dan pemberian sanksi Sedangkan Christian masih belum memiliki ketegasan dan masih kurang pengalaman dalam memimpin perusahaan. Lokasi perusahaan terletak di kota Mojokerto kabupaten Mojokerto. Kondisi perusahaan saat ini cukup maju karena CV Supratex menggunakan produk lokal sedangkan para pesaing menggunakan produk impor sehingga memiliki harga yang lebih murah dengan kualitas sama. Sehingga apabila harga dollar sedang naik harga jual *insole* CV Supratex tidak terpengaruh berbeda dengan para pesaing – pesaingnya yang menggunakan produk impor. Di CV Supratex setiap hari Rabu sore mengadakan kebaktian persekutuan yang diikuti oleh seluruh karyawan dan setiap bulan Desember CV Supratex mengadakan acara natal bersama. CV Supratex juga mengadakan doa pagi sebelum memulai pekerjaan yang dipimpin kepala divisi masing – masing.

Berikut adalah kerangka konseptual:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Winston (2005) Maxwell (2011) Wiyono (2013)

Kepemimpinan Kristen adalah seorang Kristen yang mendapat kapasitas dan tanggung jawab dari Tuhan untuk memberi pengaruh kepada untuk menjalankan kehendak Tuhan bagi kelompok tersebut. Dalam penelitian kali ini, ada lima nilai Kepemimpinan Kristen yang dikemukakan, *respectable, prudent, helpful, integrity, dan listen well*. Nilai – nilai kepemimpinan Kristen tersebut merupakan turunan dari perspektif Alkitab.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yaitu “Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain – lain ; secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata – kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah” (Moleong, 2011). Penulis memilih menggunakan jenis penelitian ini karena penulis ingin melakukan sebuah pemotretan atas implementasi *Christian Leadership* di CV Supratex.

Jenis data penelitian yang dipakai adalah data kualitatif. Menurut Bungin (2009), “Data kualitatif yang diungkapkan dalam bentuk kalimat serta uraian – uraian bahkan dapat berupa cerita pendek.” Data ini berupa keterangan – keterangan seperti, yaitu berawal pada data dan bermuaran pada kesimpulan. Sedangkan menurut Moleong (2011), “Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi tindakan, dan lain – lain; secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata – kata dan bahasa.”

Menurut Bungin (2009), terdapat 2 jenis data yaitu:

1. Data primer

Data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Atau dengan kata lain,

data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber data primer, yang mana merupakan sumber pertama dari data yang dihasilkan.

2. Data sekunder

Data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber – sumber dari data yang kita butuhkan. Sumber data sekunder diharapkan dapat mengungkapkan data yang diharapkan. Begitu pula keadaan semestinya yaitu, sumber data primer dapat berfungsi sebagaimana diharapkan, sumber data sekunder dapat memberi keterangan atau data pelengkap sebagai bahan pembanding.

Untuk memperoleh data – data yang diperlukan dalam penelitian ini maka digunakan beberapa teknik yaitu:

1. Teknik wawancara

Moleong (2011), mendefinisikan “Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang yang lain dengan mengajukan pertanyaan – pertanyaan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara terbuka yang artinya bahwa informan atau orang yang diwawancarai itu mengetahui bahwa mereka sedang diwawancarai dan tahu apa tujuan dari wawancara itu.”

2. Observasi

Menurut Bungin (2009), observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu utama selain panca indra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indra mata serta dibantu dengan panca indra lainnya. Jadi dapat disimpulkan, bahwa metode observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian, data – data penelitian tersebut dapat diamati oleh peneliti.

Menurut Moleong (2011), proses analisa data dimulai dengan:

1. Menelaah seluruh data dari berbagai sumber, pada tahap ini seluruh data yang diperoleh dari wawancara dan dokumen – dokumen yang didapat dari perusahaan kemudian dibaca, dipelajari, dan ditelaah keterkaitannya satu sama lain.

Penulis melakukan wawancara dan mencatat hasil wawancara yang telah dilakukan secara personal.

2. Reduksi data adalah satu upaya untuk membuat abstraksi. Abstraksi adalah usaha membuat rangkuman inti proses dan pernyataan tetap sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah dilakukan reduksi data – data tersebut disusun dalam satuan – satuan.

Abstraksi akan dilihat penulis dengan berisi gambaran garis besar dari penelitian ini, sehingga dapat memudahkan pembaca untuk mengetahui isi dari penelitian secara umum.

3. Kategorisasi, adalah langkah lanjutan dengan memberikan coding pada hasil – hasil dari seluruh proses penelitian. Kategori disusun atas dasar pemikiran, intuisi, pendapat, atau kriteria tertentu.

Setelah melakukan wawancara dan dokumentasi, penulis mulai memberi kategori pada data – data yang sudah didapat kemudian disesuaikan dengan nilai – nilai kepemimpinan Kristen .

4. Pemeriksaan keabsahan data, dalam sebuah penelitian kualitatif untuk memastikan penelitiannya benar – benar alamiah perlu diupayakan untuk meningkatkan derajat kepercayaan data/ keabsahan data. Keabsahan data merupakan konsep seperti halnya validitas dan realibilitas dalam penelitian kuantitatif. Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan, teknik pemeriksaan tersebut adalah triangulasi. Triangulasi adalah teknik keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Menurut Moleong (2011), ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yaitu sumber, metode, penyidik, dan teori. Pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber yaitu dengan membandingkan derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui alat dan waktu yang berbeda.

Cara menguji keabsahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan triangulasi sumber yaitu hasil wawancara dengan data – data tertulis maupun laporan – laporan terkait yang dimiliki oleh CV Supratex.

Penafsiran data, untuk menjawab rumusan masalah pertama dilakukan dengan deskripsi analitik, yaitu rancangan dikembangkan dari kategori – kategori yang telah ditemukan dan mencari hubungan yang disarankan atau yang muncul dari data. Data – data yang telah didapatkan dari perusahaan yang dianalisis kemudian ditafsirkan sesuai dengan nilai – nilai kepemimpinan Kristen yang dipilih oleh penulis sebagai dasar penelitian ini.

Menurut Bungin (2005) teknik triangulasi mengutamakan efektivitas proses dan hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, proses triangulasi dapat dilakukan dengan menguji apakah proses dan hasil metode yang digunakan sudah berjalan dengan baik. Cara analisis data pada metode ini adalah dengan (1) membuat catatan harian hasil wawancara dengan informan dan catatan harian observasi, kemudian (2) melakukan uji silang terhadap materi catatan – catatan tersebut untuk memastikan tidak ada informasi yang bertentangan antara catatan harian wawancara dengan catatan harian observasi ataupun data perusahaan yang diterima peneliti. Setelah itu (3) hasil konfirmasi itu perlu diuji lagi dengan informasi – informasi sebelumnya, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kecocokan informasi dengan data yang ada pada perusahaan. Apabila terdapat perbedaan tentang informasi tersebut, peneliti harus menelusuri perbedaan – perbedaan itu sampai peneliti menemukan sumber perbedaan dan materi perbedaannya kemudian kembali dilakukan konfirmasi.

Langkah terakhir ketika semua data telah dianalisis, kemudian ditarik kesimpulan dan uji pemahaman, dimana data tersebut dipresentasikan dalam sebuah laporan kemudian peneliti meminta informan untuk membaca kembali semua informasi tersebut. Langkah terakhir ini paling komprehensif untuk menguji apakah semua informasi yang diberikan informan dipahami secara benar oleh peneliti.

Untuk mengetahui keabsahan data maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode triangulasi Sumber. Dikutip oleh Moleong (2005), menurut Patton (1987) dikatakan bahwa

triangulasi dengan sumber merupakan membandingkan dengan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Triangulasi digunakan untuk memastikan bahwa data yang diteliti adalah data yang valid, dimana cara untuk menentukan valid atau tidaknya pada penelitian ini adalah membandingkan hasil wawancara dengan observasi langsung di lokasi perusahaan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan di CV Supratex

Menurut Northouse (2012) “Kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan umum.” Kepemimpinan di CV Supratex dipimpin oleh seorang owner yaitu Soepratik Koeswono dan Christian Raharjo Koeswono selaku sekutu aktif *insole* yang merupakan anak kandung dari Soepratik. Disini Soepratik selaku owner mempunyai pengaruh besar dalam menjalankan perusahaan namun pengaruh tersebut hanya berupa pemikiran sedangkan yang menjalankan dan menyalurkan pengaruh tersebut adalah Christian selaku sekutu aktif *insole* dari CV Supratex. Seperti contoh masalah pemberian bonus kepada para sales apabila mencapai dan melebihi target, pemikiran tersebut muncul dari owner sendiri lalu Christian selaku manager menerapkan hal tersebut kepada para karyawan sehingga termotivasi untuk melakukan penjualan dan pemasaran produk.

Jenis Kepemimpinan CV Supratex

Menurut Daft (2011) ada tiga jenis kepemimpinan yang berpengaruh yaitu Transformational, Charismatic, Coalitional Leadership. CV Supratex menjalankan jenis kepemimpinan Charismatic karena pemimpin CV Supratex memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang untuk melakukan lebih dari yang mereka biasanya akan melakukan, meski banyak hambatan dan pengorbanan pribadi. Contoh kepemimpinan charismatic yang dilakukan oleh CV Supratex adalah dengan disiplin terhadap waktu, pekerjaan, dan memberikan jaminan kesehatan berupa pengobatan yang dibiayai oleh perusahaan pada saat karyawan mengalami kecelakaan. Dari hal – hal tersebut karyawan bisa terinspirasi dan termotivasi untuk bekerja karena pemimpin tersebut memiliki jenis kepemimpinan yang charismatic sehingga karyawan mau berkorban apa saja demi pemimpinnya. Namun Soepratik juga memiliki juga memiliki jenis kepemimpinan *transformational* dimana Soepratik mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan sedangkan Christian tidak memiliki. Contoh jenis kepemimpinan *transformational* yang dilakukan oleh Soepratik adalah Soepratik mau memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk dapat lebih kreatif dalam menghasilkan barang misalnya adanya variasi ketebalan dan kekuatan *insole* melalui campuran baru sehingga bisa menjadi produk baru

Tabel 4.2 Identifikasi Jenis Kepemimpinan CV Supratex

JENIS KEPEMIMPINAN	PEMILIK	CEO
Kemampuan untuk membawa perubahan	✓	☒
Menginspirasi dan memotivasi orang	✓	✓
Melakukan pengorbanan pribadi	✓	✓
Melakukan pembangunan koalisi	☒	☒

Gaya Kepemimpinan CV Supratex

Menurut Iqbal (2011) ada tiga gaya kepemimpinan yaitu *Authocratic*, *Democratic*, dan *Laissez – faire*. CV Supratex menjalankan gaya kepemimpinan *Democratic* atau *Participative*. Dimana pemimpin melibatkan tim dalam proses membuat keputusan. Pemimpin menjalankan gaya kepemimpinan *democratic* karena dengan melibatkan tim dalam membuat keputusan pemimpin bisa mendapat masukan dari orang lain yang mungkin bisa membantu menjawab permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Namun tidak setiap saat pemimpin melibatkan tim dalam membuat keputusan dilihat dari seberapa berat masalah yang dihadapi. Apabila terjadi suatu permasalahan yang berat di perusahaan pemimpin akan melakukan meeting yang melibatkan *Owner*, sekutu aktif *insole*, dan kepala divisi. Dari hasil meeting tersebut akan ditemukan sebuah solusi atas permasalahan tersebut. Melalui kepala divisi solusi tersebut akan disampaikan kepada seluruh karyawan. Untuk Soepratik biasanya mengambil keputusan secara langsung karena selaku pemilik sedangkan Christian harus bertanya terlebih dahulu kepada Soepratik. Sehingga Soepratik memiliki gaya kepemimpinan *autocratic* dalam menjalankan perusahaan.

Tabel 4.3 Identifikasi Gaya Kepemimpinan CV Supratex

GAYA KEPEMIMPINAN	PEMILIK	CEO
Keputusan diambil sendiri	✓	☒
Sangat erat mengawasi karyawan	☒	☒
Melibatkan tim dalam mengambil keputusan	✓	✓
Pemimpin memberikan kebebasan maksimum pada karyawan	☒	☒

Berikut ini merupakan Implementasi *Christian Leadership* di CV. Supratex

Respectable

Janganlah kamu berbuat seolah – olah kamu mau memerintah atas mereka yang dipercayakan kepadamu, tetapi hendaklah kamu menjadi teladan bagi kawanannya itu. (1 petrus 5:3)

Penulis melihat bahwa nilai *respectable* pada CV Supratex meliputi dua indikator yaitu indikator kedisiplinan pemimpin dan indikator tanggung jawab sebagai pemimpin. Pada indikator kedisiplinan pemimpin dan tanggung jawab sebagai

pemimpin penulis telah mewawancarai 3 narasumber yaitu Christian selaku sekutu aktif *insole* Soepratik selaku Owner, dan Yohanes selaku kepala divisi produksi. Penulis juga memasukkan hasil observasi untuk mendukung hasil triangulasi.

Indikator kedisiplinan pemimpin:

Menjalankan sifat kedisiplinan di perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Soepratik dan Christian sifat disiplin belum sepenuhnya dijalankan namun beberapa hal sudah seperti pembayaran gaji yang tepat waktu dan disiplin dalam memenuhi target produksi sehingga permintaan pelanggan tidak sampai menunggu lama. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan Yohanes selaku kepala divisi dan hasil observasi yang dilakukan dimana pemimpin selalu datang tepat waktu dan selalu memenuhi permintaan konsumen dengan tepat waktu. Jika dibandingkan dengan Wiyono (2013) Pemimpin yang respectable dikenal tidak sekedar keahliannya, tetapi lebih karena integritasnya yang tinggi dengan ciri – ciri perilaku yang jujur, disiplin, bertanggung jawab. Ciri perilaku disiplin dan tanggung jawab pemimpin bisa dilihat dari pemenuhan permintaan konsumen dengan waktu yang tepat dan ketepatan waktu pemimpin untuk datang bekerja. Apabila ada karyawan yang tidak disiplin atau melanggar aturan pemimpin akan memberikan surat peringatan lalu apabila melakukan pelanggaran kembali maka akan dilakukan pemotongan gaji dan apabila melanggar lagi pemimpin akan mengeluarkan karyawan tersebut. Seperti karyawan tidak diperbolehkan merokok di dalam pabrik namun ada karyawan yang melanggarnya maka pemimpin akan memberikan surat peringatan sebagai sanksi awal apabila ketahuan melakukan lagi maka pemimpin akan melakukan pemotongan gaji lalu apabila melakukan kesalahan lagi pemimpin akan mengambil tindakan tegas yaitu dikeluarkan atau di PHK. Sedangkan untuk perilaku jujur bisa dilihat pada saat ada barang yang cacat produksi namun diterima konsumen maka pemimpin akan menukar barang tersebut dengan barang bagus. Dapat dilihat bahwa Soepratik dan Christian menjalankan sifat kedisiplinan karena melalui kedisiplinan, pemimpin memberikan teladan yang baik bagi karyawan dan perusahaan yang sesuai dengan kutipan ayat alkitab (1 Petrus 5:3).

Indikator tanggung jawab sebagai pemimpin:

Menjalankan Tanggung jawab sebagai pemimpin. Berdasarkan hasil wawancara dengan Soepratik dan Christian sifat tanggung jawab sudah dijalankan sebagai contoh seperti gaji sudah sesuai dengan upah minimum, memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja. Kedua hal tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan Yohanes dan hasil observasi. Namun ada satu hal lagi yang sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin yang tanggung jawab yaitu pemimpin mau menggantikan posisi karyawan yang tidak masuk seperti waktu kepala divisi produksi tidak masuk karena anggota keluarganya sakit, pemimpin mau turun langsung ke lapangan untuk menggantikan posisi tersebut. Pemimpin menanamkan tanggung jawab kepada karyawan dengan memberikan aturan yang harus ditaati oleh semua karyawan dan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar. Dengan begitu rasa tanggung jawab akan dimiliki oleh seluruh karyawan. Apabila ada yang melanggar maka akan diberi peringatan awal apabila

mengulangi kesalahan lagi maka pemimpin akan memberikan sanksi tegas yaitu pemotongan gaji lalu apabila melakukan kesalahan lagi akan karyawan akan dikeluarkan oleh perusahaan. Jika dibandingkan dengan kisah alkitab dimana Yesus rela mati disalibkan untuk menyelamatkan manusia (Matius 27:45-56), Soepratik dan Christian sudah mau berkorban turun ke lapangan langsung menggantikan karyawan yang tidak masuk dan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada karyawan. Hal tersebut merupakan tanggung jawab yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin Kristen dalam menjalankan perusahaannya.

GAJI MEKANIK									
23-29 nov									
MEKANIK + BENGKEL									
No	Nama	Bagian	Msk	Absen	@ (Rp)	Cicil (Rp)	Bonus	OT (Rp)	Total (Rp)
1	Puji		7	-1	87,500			52,500	665,000
2	Nur Abidin	Mekanik	6	0	60,000				360,000
3	Kusnan	Mekanik	4	2	62,500				250,000
4	Joko Pitong	Mekanik	6	0	60,000				360,000
5	M. Toiyb	Mekanik	6	0	60,000				360,000
6	Sulistiono	Mekanik	5	1	55,000				275,000
									2,270,000
KARTON MERAH REGU A									
1	Soliman	Kep. Regu	5	1	57,500		19,000	87,000	393,500
2	Munawar A	Operabr	6	0	50,000		29,000	50,000	379,000
3	Sumain	Operabr	6	0	50,000		29,000	50,000	379,000
4	M. Ali	Campur	6	0	50,000		29,000	75,000	404,000
5	Sudiono	Refiner	6	0	50,000		29,000	75,000	404,000
6	Sunardi	Refiner	4	2	50,000		21,500	50,000	271,500
7	Maria Ulla	Pres dingin	0	6	40,000			-	-
8	Halimah	Pres dingin	6	0	40,000			-	240,000
9	Ardiansyah	Limbah	6	0	48,000		29,000	72,000	389,000
TOTAL									2,860,000
KARTON MERAH REGU B									
1	Muasim	Kepala Regu	6	0	52,500		37,500	79,500	432,000
2	Sutarno	Operabr	6	0	50,000		37,500	75,000	412,500
3	Yulianto	Operabr	6	0	45,000		37,500	67,500	375,000
4	Edi santoso	Campur	6	0	45,000		37,500	67,500	375,000
5	Warseno	Refiner	6	0	50,000		37,500	75,000	412,500
6	Purwoko	Refiner	5.5	0.5	50,000		37,500	75,000	387,500
7	Ima	Pres dingin	5	1	40,000		37,500	60,000	297,500
8	Emi	Pres dingin	5	1	40,000		37,500	60,000	297,500
9	Tubi	Limbah	4	2	48,000		25,000	48,000	265,000
TOTAL									3,254,500

Gambar 4.2 Laporan Gaji Mingguan CV Supratex

Sumber: CV Supratex

Gambar 4.2 merupakan laporan gaji mingguan CV Supratex. Dibagi menjadi beberapa divisi atau regu. Untuk setiap divisi memiliki kepala divisi yang memiliki gaji lebih tinggi dari karyawan lain. Seperti Soliman dan Muasim yang memiliki jabatan kepala divisi di karton merah regu A dan regu B. Soliman dan Muasim memiliki gaji Rp 57.500 dan Rp52.500 per hari. Jika dihitung per bulan akan mendapatkan gaji sebesar Rp 1.380.000 dan Rp 1.260.000. Hal tersebut tidak sesuai dengan UMK kabupaten Mojokerto. Menurut Pergub Jatim No 72 Tahun 2012 UMK kabupaten Mojokerto sebesar Rp 1.700.000. Dari data tersebut pemipin masih belum memberikan gaji yang sesuai dengan UMK.

Prudent

Menurut Maxwell (2011) Pemimpin yang bijaksana adalah kemampuan pemimpin menemukan akar masalah, dan tergantung pada intuisi dan pikiran yang sehat serta rasional.

Penulis melihat bahwa nilai *Prudent* pada CV Supratex meliputi satu indikator yaitu indikator penyelesaian masalah. Pada indikator penyelesaian masalah penulis telah mewawancarai 3 narasumber yaitu Christian selaku sekutu aktif *insole*, Soepratik selaku *Owner*, dan Yohanes selaku kepala divisi produksi. Penulis juga memasukkan hasil observasi untuk mendukung hasil triangulasi.

Indikator penyelesaian masalah:

Reaksi dalam menghadapi permasalahan dan pemberian solusi yang efektif. Berdasarkan hasil wawancara dengan Soepratik dan Christian reaksi pemimpin dalam menghadapi permasalahan dimulai dengan melihat seberapa berat permasalahan yang dihadapi lalu dirundingkan terlebih dahulu dan yang terakhir mencari solusi yang terbaik atas permasalahan tersebut serta tidak lupa meminta bimbingan Tuhan untuk memberikan solusi yang terbaik dari permasalahan yang dihadapi. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan Yohanes dan hasil observasi dimana pemimpin tanggap terhadap permasalahan namun terkadang butuh waktu karena harus dirunding terlebih dahulu dengan owner. Jadi dalam penyelesaian masalah tidak setiap masalah diselesaikan dengan melibatkan orang lain namun dilihat dari seberapa berat masalah yang dihadapi. Apabila masalah tersebut ringan maka dapat diselesaikan secara langsung namun apabila berat maka pemimpin akan melakukan rapat yang melibatkan *Owner*, sekutu aktif *insole*, dan kepala divisi. Lalu hasil dari rapat tersebut disampaikan ke karyawan melalui para kepala divisi.

Lalu untuk pemberian solusi yang efektif berdasarkan hasil wawancara dengan Christian dan Soepratik pemimpin sudah memberikan solusi yang efektif dalam menyelesaikan permasalahan perusahaan. Hal tersebut dilihat dengan berkurangnya masalah – masalah yang ada di perusahaan. Hasil wawancara dengan Yohanes dan hasil observasi mendukung jawaban dari pemimpin dimana solusi yang diberikan sudah cukup efektif namun kadang ada karyawan yang tidak terima. Seperti masalah peningkatan produksi *insole* pada saat musim hujan karyawan banyak yang mengeluh akibat tidak ada panas untuk menjemur *insole* – *insole* tersebut sehingga *insole* tidak bisa mencapai target produksi dan gajinya terpotong. Jika dibandingkan dengan Wiyono (2013) Pemimpin yang bijaksana adalah pemimpin yang rendah hati namun berwawasan luas sehingga dapat melihat setiap persoalan dari berbagai sisi dan mampu menangkap esensi persoalan. Hasilnya pemimpin tersebut mampu memberikan solusi yang efektif. Pemimpin CV Supratex sudah cukup efektif dalam memberikan solusi dengan menangkap esensi persoalan namun terkadang pemimpin kurang memperdulikan kinerja keseluruhan karyawan. Pemimpin kurang memperdulikan kinerja keseluruhan karyawan karena pemimpin tidak setiap hari datang ke perusahaan. Pemimpin hanya datang empat kali dalam seminggu yaitu Senin, Rabu, Jumat, dan Sabtu. Sehingga hari Selasa, Kamis, dan Minggu

pemimpin menyerahkan tanggung jawab pada kepala divisi dan hanya mengontrol melalui kamera CCTV.

Helpful

Menurut Wiyono (2013) Pemimpin Kristen adalah pemimpin yang murah hati dan suka menolong. Dalam konteks ini, pemimpin yang mudah tergerak hatinya untuk memberikan bantuan secara tulus kepada siapapun tanpa pandang bulu, terlebih pada orang yang benar – benar memerlukan bantuan. Bantuan tersebut tidak harus berupa barang atau uang, tetapi dapat diwujudkan dengan bentuk lain, seperti tenaga atau pemikiran baik diminta maupun tidak. Dengan menolong sesama selain membahagiakan orang lain, pemimpin juga sedang membahagiakan dirinya sendiri.

Penulis melihat bahwa nilai *Helpful* pada CV Supratex meliputi dua indikator yaitu indikator bantuan bagi karyawan dan indikator bantuan bagi lingkungan sekitar. Pada indikator bantuan bagi karyawan dan indikator bantuan bagi lingkungan sekitar penulis telah mewawancarai 3 narasumber yaitu Christian selaku sekutu aktif *insole*, Soepratik selaku *Owner*, dan Yohanes selaku kepala divisi produksi. Penulis juga memasukkan hasil observasi untuk mendukung hasil triangulasi.

Indikator bantuan bagi karyawan:

Pemberian bantuan kepada karyawan selain gaji. Berdasarkan hasil wawancara dengan Soepratik dan Christian pemimpin memberikan jaminan kesehatan, bila melebihi target ada bonus, tiap setahun sekali ada natal bersama biasanya kita membagi – bagikan bingkisan. Hal tersebut didukung dengan jawaban Yohanes dimana pemimpin memberikan hal – hal tersebut dan pemimpin sering membagikan parcel pada saat lebaran dan natal. Apabila ada karyawan memiliki masalah seperti ada anggota keluarga yang sakit pemimpin akan memberikan uang untuk biaya berobat keluarga karyawan tersebut. “Janganlah menahan kebaikan daripada orang – orang yang berhak menerimanya, padahal engkau mampu melakukannya (Amsal 3:27).” Jika dibandingkan dengan ayat tersebut Soepratik dan Christian sudah menjalankan apa yang alkitab sampaikan mengenai nilai *helpful* seorang pemimpin.

Indikator bantuan bagi lingkungan sekitar

Memberikan bantuan pada lingkungan sekitar perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Soepratik dan Christian bantuan terhadap lingkungan sekitar sudah menjadi tujuan awal perusahaan untuk mendirikan CV Supratex dimana perusahaan merubah limbah menjadi barang jadi. Jadi perusahaan sudah membantu mengurangi pencemaran lingkungan akibat limbah kertas tersebut. Hal tersebut didukung juga dengan hasil wawancara dengan Yohanes dan hasil observasi dimana perusahaan sangat membantu lingkungan dalam pengolahan limbah menjadi barang jadi dan perusahaan membuka lapangan kerja yang besar sehingga sangat membantu mengurangi pengangguran yang ada di Mojokari. Untuk limbah hasil produksi perusahaan diberikan kepada para petani sekitar untuk mengairi sawah. Karena limbah tersebut berupa cairan seperti air yang memiliki kandungan bahan kimia yang bagus untuk mengairi sawah sedangkan untuk limbah yang bukan cairan seperti potongan kertas dan *insole* akan diproduksi kembali. “Betapa banyak

perbuatan-Mu ya Tuhan, sekaliannya kaujadikan dengan kebijaksanaan, bumi penuh ciptaan-Mu (mazmur 104:24)”. Jika dibandingkan dengan ayat tersebut dimana Tuhan menciptakan bumi untuk dijaga dan dilestarikan oleh umat manusia. Sehingga Soepratik sebagai pemimpin sudah sangat membantu melestarikan lingkungan dengan mengolah limbah atau sampah kertas menjadi barang jadi sehingga tidak mencemari atau merusak lingkungan.

Integrity

Jika ya, hendaklah kamu katakan: ya, jika tidak, hendaklah kamu katakan: tidak. Apa yang lebih dari pada itu berasal dari si jahat (Matius 5:37).

Penulis melihat bahwa nilai *Integrity* pada CV Supratex meliputi satu indikator yaitu indikator integritas yang dilakukan bagi perusahaan. Pada indikator integritas yang dilakukan bagi perusahaan penulis telah mewawancarai 3 narasumber yaitu Christian selaku sekutu aktif *insole*, Soepratik selaku *Owner*, dan Yohanes selaku kepala divisi produksi. Penulis juga memasukkan hasil observasi untuk mendukung hasil triangulasi.

Indikator integritas bagi perusahaan

Integritas yang dilakukan pemimpin bagi perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Soepratik dan Christian pemimpin sudah melakukan nilai integritas seperti dengan lebih menekankan kesejahteraan maka dipastikan setiap tahun ada kenaikan gaji, kualitas produksi terjamin, dan ada jaminan barang kembali bila rusak atau cacat. Hal tersebut didukung dengan hasil observasi dan wawancara dengan Yohanes pemimpin sudah sesuai dengan apa yang dikatakan mengenai kenaikan gaji setiap tahun. Hal tersebut memang terjadi dimana ada peningkatan gaji setiap tahun sebesar dua puluh persen. Lalu untuk masalah komitmen ke pelanggan pemimpin memberikan kesempatan untuk menukar barang apabila barang tersebut cacat produksi dan mengganti dengan yang baru. Untuk menanamkan rasa integritas kepada para karyawan pemimpin menekankan untuk tidak melakukan tindakan KKN. Contohnya seperti karyawan bagian sales yang menawarkan barang dari perusahaan kompetitor pada saat melakukan penawaran ke toko. Hal tersebut pernah terjadi dan karyawan bagian sales tersebut diberikan sanksi tegas karena mau menjual barang dari kompetitor dan menerima uang suap hasil menjual barang dari kompetitor tersebut. Nilai integritas sangat membantu jalannya usaha karena pelanggan dan karyawan menjadi semakin loyal dan perusahaan semakin maju. Pemimpin CV Supratex dalam hal ini belum menjalankan integritasnya dimana pada hasil wawancara pemimpin berkata sudah memberi gaji sesuai UMK padahal berdasarkan data yang didapat karyawan belum mendapat gaji sesuai UMK.

Listens Well

Menurut Maxwell (2011) kemampuan untuk mendengarkan dengan baik merupakan kunci untuk dapat mempengaruhi orang lain. Manfaat – manfaat dari mendengarkan dengan baik adalah dapat menunjukkan rasa hormat, membangun hubungan, meningkatkan pengetahuan, membangkitkan ide, dan membangun loyalitas.

Penulis melihat bahwa nilai *Listens well* pada CV Supratex meliputi satu indikator yaitu indikator mendengarkan dengan baik. Pada indikator *listens well* yang dilakukan bagi perusahaan penulis telah mewawancarai 3 narasumber yaitu Christian selaku sekutu aktif *insole*, Soepratik selaku *Owner*, dan Yohanes selaku kepala divisi produksi. Penulis juga memasukkan hasil observasi untuk mendukung hasil triangulasi.

Indikator mendengarkan dengan baik

Masukan dan teguran yang diterima oleh pemimpin. Berdasarkan hasil wawancara dengan Soepratik dan Christian masukan dan teguran yang diterima pemimpin berupa masukan mengenai laporan kinerja karyawan, kinerja mesin dan perluasan pasar. Masukan tersebut Sangat membantu karena pemimpin dapat mengerti keluhan kesah para karyawan dan kegiatan perusahaan yang tidak diketahui oleh pemimpin. Hal tersebut didukung dengan jawaban dari Yohanes dan hasil observasi bahwa pemimpin mau menerima masukan dan teguran misalnya seperti permintaan kenaikan gaji, permintaan penggantian mesin karena mesin sudah rusak sehingga harus beli baru. Karyawan menyampaikan masukan dan teguran melalui kepala divisi masing – masing yang akan disampaikan pada saat *meeting* atau kadang pemimpin menerima masukan dan teguran secara langsung dari orang terdekat seperti keluarga. Orang yang mengarahkan telinga kepada teguran yang membawa kepada kehidupan akan tinggal di tengah-tengah orang bijak. (Amsal 15:31). Jika dibandingkan dengan ayat tersebut pemimpin masukan dan teguran dapat membuat pemimpin menjadi lebih bijak dalam memimpin sebuah perusahaan.

Manfaat masukan dan teguran terhadap kinerja pemimpin. Berdasarkan hasil wawancara dengan Soepratik dan Christian bahwa banyak manfaat yang didapat dari menerima masukan seperti kita dapat mengetahui hal – hal yang kita tidak ketahui seperti penyusutan mesin dan kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan jawaban dari Yohanes dimana pemimpin mau menerima masukan tersebut dan kinerja pemimpin dan perusahaan akan semakin baik dari sebelumnya. Contohnya masalah mesin pabrik yang sudah mengalami penyusutan karena sudah berjalan bertahun – tahun apabila tidak diganti dengan yang baru maka akan menambah biaya karena mesin sering mengalami perbaikan sehingga tidak efisien. Dengan adanya mesin baru kinerja produksi perusahaan akan semakin baik dan efisien. Sesuai dengan Maxwell (2011) kemampuan untuk mendengarkan dengan baik merupakan kunci untuk dapat mempengaruhi orang lain. Manfaat – manfaat dari mendengarkan dengan baik adalah dapat menunjukkan rasa hormat, membangun hubungan, meningkatkan pengetahuan, membangkitkan ide, dan membangun loyalitas.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan pada perusahaan CV Supratex, maka penulis dapat memberikan kesimpulan dan saran bagi CV Supratex. Saran

yang diberikan penulis ini diharapkan dapat menjadi masukan serta bahan pertimbangan pemimpin dalam menjalankan nilai – nilai kepemimpinan Kristen pada perusahaan CV Supratex di masa depan.

Kepemimpinan Kristen adalah seorang Kristen yang mendapat kapasitas dan tanggung jawab dari Tuhan untuk memberi pengaruh kepada untuk menjalankan kehendak Tuhan bagi kelompok tersebut. Implementasi Christian Leadership di CV Supratex masih belum sepenuhnya dijalankan dengan baik dapat dilihat dari adanya beberapa nilai yang belum dijalankan dengan baik oleh pemimpin.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis bab 4, ada 5 nilai kepemimpinan Kristen yang dilakukan di CV Supratex :

1. Respectable: pemimpin belum melakukan tanggung jawabnya sebagai pemimpin karena masalah gaji yang masih dibawah UMK.

2. Prudent: pemimpin belum menjalankan nilai ini dapat dilihat dari pemimpin kurang memperhatikan keseluruhan kinerja karyawan.

3. Helpful: pemimpin sudah menjalankan nilai ini dapat dilihat dari pemimpin memberikan bantuan kepada karyawan selain gaji dan bantuan terhadap lingkungan sekitar.

4. Integrity: pemimpin belum menjalankan nilai ini dilihat dari ketidaksesuaian antara ucapan dan tindakan yang dilakukan oleh pemimpin.

5. Listens well: pemimpin sudah menjalankan nilai ini dengan mau menerima masukan dan teguran dari bawahan dan orang terdekat seperti keluarga.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin CV Supratex harus menjalankan nilai – nilai kepemimpinan Kristen dengan baik khususnya untuk nilai respectable, prudent, dan integrity.

2. Pemimpin CV Supratex disarankan untuk terus menjalankan nilai – nilai kepemimpinan Kristen dan menambah beberapa nilai kepemimpinan Kristen baru dalam membantu pemimpin menjalankan perusahaan serta menjadikan perspektif alkitab sebagai dasar kepemimpinan Kristen.

3. Pemimpin CV Supratex dapat memberikan teladan bagi perusahaan lain dalam praktek kepemimpinan Kristen.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. (2009). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta.
- Business Insider. (2012). 17 big companies that are intensely religious. Retrieved October 1, 2013, from <http://www.businessinsider.com/17-big-companies-that-are-intensely-religious-2012-1?op=1>
- Daft, Richard L. (2011). *The Leadership Experience*. 5th ed
- Handoko, T. Hani. (2003). Yogyakarta. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas.
- Iqbal, Talha. (2011). *The Impact of leadership styles on organizational effectiveness*.
- Lexy J. Moleong. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

- Lexy J. Moleong. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Manning, George & Curtis, Kent. (2003). *The Art of Leadership*
- Northouse, Peter G. (2012). *Leadership: Theory and Practice*
- Patton. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. London: Sage Publications.
- Anonymous. *PEMPROV JATIM SOSIALISASIKAN PENETAPAN UMK 2013*. Retrieved December 22, 2013, from <http://www.jatimprov.go.id/site/pemprov-jatim-sosialisasikan-penetapan-umk-2013/>
- Sondang, P. Siagian. (2002). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stadler, Anita. 2009. *Practitioner's Corner Leadership Emergence Theory in the Corporate Context*.
- Suparta, Wayan Gede. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.9, No. 2, September 2007: 107-116.
- Winston, Bruce. & Patterson, Kathleen. (2010). *An Integrative definition of leadership*.
- Winston, Bruce E. (2009). *The Four Cs of Christian Leadership*
- Wiyono, Isbagyo (2013). *Christian Leadership*. Tangerang. Penerbit Karunia Exori
- Zikmund, William G. (2003). *Business Research Methods*